



Anlagenbau, Industrie und Gebäude

SCHALTSCHRANKBAU

Methoden - Komponenten - Workflow



Lutz-Jesco

Solar-Schaltschrank

Seite 28

Marktübersicht

Kabeldurchführungen

Seite 46

WSCAD

KI-gestützte E-CAD-Software

Seite 51

Komax

Tipps für die Drahtkonfektionierung

Seite 66

Titelbild-Sponsor: Weidmüller GmbH & Co. KG



Verschlusstechnik mit System





Bild 1 | Vertrauen ist die 'Währung', die Menschen haben ein Gespür für eine Kultur, die auf Vertrauen statt auf Misstrauen beruht. Sie registrieren es positiv, wenn ein Unternehmen offen agiert.

Bild: Sedotec GmbH & Co. KG

Sedotec implementiert Kultur der Veränderung

Den dynamischen Wandel gestalten

Veränderung ist Normalität nicht Ausnahme. Sie kommt, ob wir das wollen oder nicht. Und wir können uns ihr weder entgegenstellen noch sie aufhalten. Wer nicht mit Veränderungen lebt, wird nicht überleben. In der Branche der Energieverteilung und des Schaltanlagenbaus ist das nicht anders. Der Wandel kommt seit Jahren täglich – und seine Dynamik ist inzwischen atemberaubend. Getrieben von Digitalisierung, Sicherheit und Normen mit der damit verbundenen Haftung ist er allgegenwärtig. Hinzu kommen die Meta- und Mega-Themen Nachhaltigkeit, CO2-Einsparung und Fachkräftemangel. Ein Mittelständler zeigt, wie er den dynamischen Wandel antizipiert und die Zukunft mitgestaltet – und dadurch im Wettbewerb vorangeht.

Der dynamische Wandel trifft in seiner Vielschichtigkeit auf eine sehr traditionsreiche Branche. Seit über 100 Jahren ist sie geprägt von großen Namen, großen Konzernen und großen Leistungen – aber auch großen Versprechungen. Es ist jedoch keineswegs sicher, dass Größe ausreicht, um in der sich stark verändernden Branche die Herausforderungen der Kunden zu lösen sowie deren Wünsche

und Bedürfnisse zu befriedigen. Der Mittelständler Sedotec aus Ladenburg berichtet, wie er den Wandel nicht nur antizipiert, sondern aktiv mitgestaltet.

Größe ist keine Garantie für ewigen Erfolg

Für das inhabergeführte Unternehmen gehört Veränderung zu seiner DNA. Wie

sonst hätten die quirligen Unternehmer es geschafft, aus der todgeweihten ABB-Blechfertigung von einem Auftragsfertiger in nur 20 Jahren zu einem hochdynamischen Systemlieferanten mit eigenem Produkt zu werden, der unter den großen Anbietern seinen festen Platz erobert hat. Inhaber und Geschäftsführer Dirk Seiler schildert, wie die Veränderung in der Branche aktuell auch mit Generatio-

nenwechsel zu tun hat. „Die nächste Generation, die in die Branche hineinwächst und das Ruder übernimmt, lässt sich von großen Namen und großer Vergangenheit nicht beeindrucken. Sie interessiert ausschließlich die Frage: „Wer löst mein Problem am besten?“ Sie entlarven vollmundige Werbeversprechen und miss-trauen Versuchen von Anbietern, die die Systemherrschaft über sie erringen wollen. Und sie durchschauen Menschen, die nicht offen, ehrlich sowie authentisch und voller Begeisterung sind. Da helfen auch keine Rabatte.“ So hat Sedotec keineswegs nur Technik im Visier, wenn Veränderungen anstehen. Ein grundlegender Baustein sei es, die Veränderungsbereitschaft in die Köpfe der Mitarbeitenden zu bringen. Das sei übrigens schwerer, als ein neues Produkt zu entwickeln. Es beginnt mit der schwierigen Arbeit an der Unternehmenskultur. Die Menschen haben ein Gespür für eine Kultur, die auf Vertrauen statt auf Misstrauen beruht. Sie registrieren es positiv, wenn ein Unternehmen offen und auf Basis von Vertrauen agiert. Genauso lehnen sie Herrschaftswissen und Abschottung ab – und vor allem gnadenlose Renditegläubigkeit.

Eine Kultur des Vertrauens ist Basis für stetige Veränderung

So ist Seiler besorgt, wenn er die fortschreitende Miniaturisierung in den Schaltgeräten und Baugruppen sowie die fast manische Sucht zur Kostenreduzierung sieht. „Kann man da wirklich an die zugesagten Funktionen und Leistungswerte über die versprochene Laufzeit glauben? Und was ist mit Nachhaltigkeit in Form von weniger Verlustleistung und CO2? Wir gehen da bewusst einen anderen Weg. Vertrauen ist die „Währung“, die zählt. Wir erleben das täglich, denn wir haben bei Sedotec ein Unboss-Managementsystem eingeführt.“ Ergebnis ist ein starkes Team aus Führungskräften, die eine auf Vertrauen basierende Kultur schaffen, in der sich Mitarbeitende sicher fühlen, ihre Meinung sagen, Risiken klug eingehen und manchmal auch scheitern – denn nur so könnten alle lernen und wachsen. Das sei die Basis für Veränderungsfreudigkeit. So habe sich sein Unternehmen zum Innovationsführer entwickelt. Um dabei alle Beschäftigten mitzunehmen, haben die Verantwortlichen viel Zeit und Arbeit in Kultur, Mind-

set und Zusammenarbeit investiert. Es beginnt damit, dass die Mitarbeitenden die strategischen Ziele und ihre Rolle mit Aufgaben, Befugnissen und Verantwortungen kennen. Diese Kultur mit dem Unboss-Gedanken im Mittelpunkt sieht Seiler als sehr wichtig an. Denn: „Stimmt die Kultur nicht, kann man alles andere vergessen. Oder wie BWL-Papst Peter Drucker sagte: „Kultur frisst Strategie zum Frühstück!““

Ein steiniger Weg, den niemand scheuen sollte

Dies war anstrengend für alle. Ohne Tatkraft, Leidenschaft und Durchhaltewillen der Menschen bei Sedotec wäre das nicht möglich gewesen. Aber es habe sich gelohnt. Das Unternehmen ist 2024 zum fünften Mal hintereinander als Top Arbeitgeber Mittelstand ausgezeichnet worden. „Und wir arbeiten hart daran, auch weiterhin zu den besten Arbeitgebern des deutschen Mittelstands zu zählen.“ Das Ergebnis: Fachkräftemangel ist bei Sedotec kein Thema. „Wir werden im Markt wahrgenommen und bekommen regelmäßig alle freien Stellen besetzt.“ Und jetzt schließt sich der Kreis: Mit den passenden Menschen agiert das Unternehmen nach innen und außen offen und ehrlich, selbstbewusst, authentisch und lösungsorientiert – gegenüber Kunden und Geschäftspartnern gleichermaßen. Und so schaffen es alle zusammen, umsetzbare und praktikable Lösungen für die Herausforderungen der Zeit zu finden – und nebenbei das Thema Fachkräftemangel zu entzaubern. Als weiteren entscheidenden Baustein für die Zukunft sieht Seiler das Thema Vernetzung. „Wir gehen Partnerschaften ein und vernetzen uns.“ Dies sei für zukünftigen Erfolg unumgänglich. Es bedürfe einer vertikalen Durchlässigkeit, statt einer horizontalen Abschottung gegenüber vor- oder nachgelagerten Prozessen und Funktionen. „Kein Unternehmen kann alleine alles gleich gut. Kunden wollen aber stets die best-

Bild: ERKAN SEZER PHOTOGRAPHY/Sedotec GmbH & Co. KG



Bild 2 | Ergebnis des Kulturwandels ist ein starkes Team aus Führungskräften, die eine auf Vertrauen basierende Kultur schaffen, in der sich Mitarbeitende sicher fühlen, ihre Meinung sagen, Risiken klug eingehen und manchmal auch scheitern – denn nur so können alle lernen und wachsen.



Bild 3 | Was Nachhaltigkeit und CO₂-Einsparung betrifft, gibt es nur eins: Ernstnehmen! Wer das nur halbherzig angeht und denkt: „Das Thema wird auch wieder verschwinden“, der irrt.

möglichen Leistungen und Lösungen,“ ist Seiler überzeugt. Die Digitalisierung bietet dabei sehr gute Möglichkeiten. Mit digitalen Schnittstellen und deren Erweiterungen lassen sich Lösungen in der Energieverteilung viel besser auf die Kunden und ihre Herausforderungen zuschneiden. Auch hier sind jedoch Vertrauen und Offenheit unabdingbare Voraussetzungen.

Wer nicht glaubwürdig agiert, ist raus!

Und was Nachhaltigkeit und CO₂-Einsparung betrifft, gibt es nur eins: Ernstnehmen! Wer das nur halbherzig angeht und denkt: „Das Thema wird auch wieder verschwinden“, der irrt. Bei jeder Idee, jedem Projekt, jeder Neukonstruktion von Produkten erfordert dieses Thema höchste Priorität. Nur so wird man glaubwürdig gegenüber den nächsten Generationen. Und die fragen nach. Wer hier nicht glaubwürdig agiert, wird im Wettbewerb verlieren. Auch hier hat Sedotec die Weichen mit seinem neuen Vamocon 1250 schon gestellt.

Denn dass es für ein technologieorientiertes Unternehmen nicht ohne Technik geht, ist völlig klar. Doch auch dabei kann man Wandel mit integrieren. „Wir haben mit Vamocon 1250 die Energieverteilung konsequent „grün“ gedacht und umgesetzt“, berichtet Seiler. „Ferner haben wir das System streng an den Wünschen und Bedürfnissen von Ingenieurbüros, Schaltanlagenbauern, Elektroinstallateuren und Betreibern ausgerichtet“, betont er. Vamocon 1250 ist als neueste Entwicklung der Ladenburger ein modulares Kit-System für Niederspannungsschaltanlagen von 630 bis 1250 A. Es verursacht im Umfeld der Hauptsammelschiene bis zu 23 Prozent weniger CO₂ als vergleichbare Anlagen.

Gelebte Veränderung zeigt sich in zeitgemäßem Produkt

Beeindruckend ist jedoch, wie konsequent Belange von Umwelt und Nachhaltigkeit umgesetzt sind. So benötigt das neue System durch mittige Hauptsammelschiene und kurze Kupferver-

bindungen bis zu 30 Prozent weniger Kupfer, erzeugt bis zu 20 Prozent weniger Verlustleistung und hat weniger Kunststoff verbaut. Die Einsparung von CO₂ soll über die Lebensdauer bis zu 3,5 Tonnen betragen. Vamocon 1250 deckt mit Stromstärken von 630 bis 1250 A den Energiebedarf von 400 bis 800 kVA ab. Die Anlagen sind auf Schaltgeräte bis 1250 A und deren Kurzschlusswerte optimiert und kommen dadurch mit deutlich weniger Material aus. Das spart Rohstoffe und CO₂ von Produktion bis Transport der Anlage an den Einsatzort. Dennoch überzeugt die Anlage durch eine qualitativ hochwertige Ausführung und solide Technik „made in Germany“. Für sicheren Anlagenbetrieb sorgen Prüfungen zum Bauartnachweis nach DIN EN 61439-1/-2. Um also im Wettbewerb mit zeitgemäßen Produkten voranzugehen, lohnt es sich, den Wandel der Zeit aktiv anzunehmen und dynamisch zu gestalten. ■

Sedotec GmbH & Co. KG
www.sedotec.de